

- **Zoom** Réforme de la formation professionnelle : ce qui change dans les entreprises >2-3
- **Décodé pour vous** Primes à l'embauche des jeunes en alternance >3
- **Mode d'emploi** Financer les actions de formation des salariés les plus fragilisés : plus d'1,8 M€ mobilisés >4
- **Brèves** Evaluations et tests à distance avec formations sur mesure ou CQP à la clé : une démarche innovante et sécurisée >4

Editorial

Mobilisation en faveur des entreprises en baisse d'activité et des salariés fragilisés

La crise économique n'a pas épargné les entreprises de la Plasturgie, qui, comme dans nombre d'autres secteurs industriels, sont aujourd'hui fragilisées et en baisse d'activité. En conséquence, l'Europe, l'Etat, les régions se mobilisent ! Les périodes de sous-activité sont propices à la mise en place de formations, mais paradoxalement, si le temps est disponible, les moyens financiers des entreprises sont déployés sur d'autres enjeux vitaux.

PLASTIFAF a pleinement conscience que les aides financières, les subventions de toute nature sont indispensables pour concrétiser vos projets de formation. Aussi, une mobilisation sans précédent sur l'ensemble de ces dispositifs nous permet de vous accompagner financièrement sur des formations et des publics prioritaires.

Comme illustration, citons la signature d'une **convention de coopération pour le soutien à la formation des salariés de la « Plastics vallée » en Rhône-Alpes**, le 16 octobre dernier, entre le Conseil régional Rhône-Alpes et PLASTIFAF. Un cofinancement exceptionnel - sous forme de chèques formation émis par PLASTIFAF - est désormais ouvert à toutes les entreprises adhérentes de la « Plastics Vallée » pour des formations pendant ou hors temps de travail dans le cadre du chômage partiel. Il s'agit de renforcer les compétences d'une centaine de salariés sans qualification ou de niveau CAP/BEP sur des pré-requis et des savoir-faire généraux via un parcours individualisé (100 heures de formation assorties de regroupements adaptés) construit à partir d'un positionnement (les organismes de formation présents sur le bassin d'emploi et retenus pour leurs compétences acceptent, à titre de commande, les chèques formation). Originale, simple et souple à mettre en œuvre, cette formule attractive devrait trouver un écho favorable auprès de tous les partenaires impliqués.

Ce partenariat, mais aussi l'**adhésion à l'accord Etat/FUP** (voir page 4) traduisent la volonté du Conseil d'administration de PLASTIFAF de renforcer l'accompagnement financier au bénéfice de vos entreprises.

Ne nous y trompons pas, le futur FPSPP (voir page 3), qui va pouvoir collecter jusqu'à 13% de vos obligations de formation, sera également pourvoyeur de subventions, sur des critères que notre Branche ne pourra plus maîtriser. Les règles changent, sachons nous adapter, pour profiter de cet « investissement obligatoire » dont chaque entreprise, chaque salarié, a tant besoin.

Bruno Couillard - Directeur Général

Ne manquez pas
dans ce
numéro

> Zoom sur...

Réforme de la formation professionnelle : ce qui change dans les entreprises !

Simplification du plan de formation, portabilité du DIF, nouvelles règles de financement de la formation... l'essentiel à retenir. **Rendez-vous page 2.**

> Mode d'emploi

Financer les actions de formation des salariés les plus fragilisés : plus d'1,8 M€ mobilisés ! Et ce, via une convention avec le Fonds Unique de Péréquation (FUP) pour réaliser 3 types d'actions pour 3 publics prioritaires.

Rendez-vous page 4.



RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : CE QUI CHANGE DANS LES ENTREPRISES !

Au moment même où nous bouclons cette lettre, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 est promulguée. Elle entre en vigueur le jour même de sa publication au Journal officiel, soit le 25 novembre 2009, sauf dispositions subordonnées à la parution de textes réglementaires ou à la conclusion d'accords collectifs. Zoom sur les nouveautés.

Des dispositifs de formation confortés

Plan de formation, DIF, CIF... Quelques adaptations à relever !

Les catégories du Plan de formation

Dans le cadre du plan, **deux catégories d'actions** à présenter devant le Comité d'entreprise, au lieu de trois auparavant, **dès cette année** :

- > la **catégorie 1** regroupe désormais les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (ancienne catégorie 2). Autre simplification : elles sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées comme telles ;
- > la **catégorie 2** recouvre les actions de développement des compétences (ancienne catégorie 3) qui, comme précédemment et dans les mêmes conditions, peuvent se dérouler hors temps de travail.

Un DIF « portable » pour le salarié après la rupture de son contrat de travail

Tout salarié, après la rupture de son contrat de travail - licenciement (hors faute lourde), rupture conventionnelle... - ou à la fin d'un contrat à durée déterminée ouvrant droit aux allocations chômage peut demander à utiliser ses heures DIF acquises et non utilisées.

Deux hypothèses à distinguer :

- > **nouvel embauché** dans une entreprise, pendant les deux premières années, le salarié peut demander à utiliser le DIF acquis chez le précédent employeur. En cas de refus du nouvel employeur, le salarié peut choisir entre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou une formation définie comme prioritaire par accord collectif qui se déroulera en dehors de son temps de travail, sans versement de l'allocation de formation ;
- > **demandeur d'emploi**, il peut utiliser ses heures de DIF après avis de son référent Pôle emploi.

Qui finance le DIF portable ?

Dans la première hypothèse, c'est l'OPCA du nouvel employeur, dans la seconde celui de l'ancien employeur. Et ce, sur la base de 9,15 €/heure et selon les critères et priorités fixés par le Conseil d'administration de l'OPCA.

Quelles obligations pour l'employeur ?

Afin de permettre la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, **le certificat de travail** remis au salarié lorsque le contrat de travail prend fin, doit désormais mentionner :

- les droits acquis par le salarié au titre du DIF ;
- l'identification de l'OPCA de l'entreprise.

Un décret doit préciser les conditions de cette nouvelle obligation.

En cas de licenciement (sauf faute lourde)

L'employeur doit informer le salarié, dans la **lettre de notification**, de ses droits au DIF (heures disponibles, modalités d'utilisation...).

Le congé individuel de formation (CIF) possible hors temps de travail

Le CIF peut, comme auparavant, être mis en œuvre pendant le temps de travail après autorisation d'absence de l'employeur. Nouveauté : la possibilité de réaliser le CIF entièrement en dehors du temps de travail (et donc sans autorisation d'absence) avec une prise en charge des coûts pédagogiques par le FONGECIF.

Un décret doit fixer la durée minimale de la formation.



Les outils de GPEC* font leur entrée dans le Code du travail !

Le passeport formation étendu à l'orientation

Créé par accord en 2003 et désormais dénommé « **passeport orientation et formation** », il peut contenir les qualifications obtenues, les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences, les activités bénévoles, les actions prescrites par Pôle emploi...

Un décret doit définir les conditions de sa mise en œuvre.

Une création : le bilan d'étape professionnel

Son objet ? A partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et l'employeur, il doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier de ce bilan tous les 5 ans.

Les conditions d'application du bilan d'étape professionnel sont à déterminer par accord national interprofessionnel étendu.

L'entretien professionnel des seniors

Une nouvelle obligation applicable dans les **entreprises d'au moins 50 salariés** : organiser pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire, un entretien professionnel. L'objectif ? L'informer notamment sur ses droits d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

*GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Financement de la formation professionnelle, création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) : explications !

Le FPSPP remplace le Fonds Unique de Péréquation (FUP) et dispose de ressources, constituées notamment d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre de la formation, qui devrait être de 13% pour la prochaine collecte.

Les versements de cette nouvelle contribution au FPSPP s'effectueront par l'intermédiaire des OPCA. Ils s'imputeront sur la participation due par les employeurs au titre de la professionnalisation, du plan de formation et du CIF.

Pour les entreprises adhérentes à PLASTIFAF, cette contribution sera comprise dans leurs versements du 28 février 2010 et ampute donc leur budget plan de formation 2009.

PLASTIFAF réalise un travail d'analyse et d'appropriation de ces nouvelles règles. **Dans ce cadre, des réunions d'information sur la réforme de la formation professionnelle ont été organisées en région.**

DÉCODÉpourVOUS



PRIMES À L'EMBAUCHE DES JEUNES EN ALTERNANCE

Tout se joue avant le 30 juin 2010 !

Aides à l'embauche des moins de 26 ans en contrat de professionnalisation et des apprentis dans les TPE/PME : ces primes versées aux employeurs viennent compléter la palette des avantages déjà mis en œuvre pour ces deux contrats (exonérations de charges, aides à la formation et au tutorat...).

Contrat de professionnalisation : de 1 000 à 2 000 €

Les employeurs peuvent prétendre à une aide de 1 000 € (porté à 2 000 € si le jeune est, au plus, titulaire d'un CAP ou d'un BEP) pour toute **embauche réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010**. Est également visée, la transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Prime de 1 800 € par apprenti dans les TPE/PME

Cette prime est attribuée :

- dans les **entreprises de moins de 50 salariés** ;
- pour tout **apprenti supplémentaire** embauché entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Il s'agit d'augmenter l'effectif « apprenti » dans l'entreprise !



Les formulaires de demande d'aides peuvent être téléchargés sur le site www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs

FINANCER LES ACTIONS DE FORMATION DES SALARIÉS LES PLUS FRAGILISÉS : PLUS D'1,8 M€ MOBILISÉS !



Fonds Unique de Péréquation



Un accord Fonds Unique de Péréquation (FUP) / Etat en faveur du maintien de l'emploi et du développement des compétences a été signé le 21 avril 2009. Un plan d'urgence dans lequel s'inscrit l'enveloppe de 1 840 000 € accordée à PLASTIFAF pour sécuriser les parcours des salariés les plus fragilisés de la Plasturgie et organiser la transition professionnelle des salariés licenciés pour motif économique.

Au final, PLASTIFAF finance - avec le soutien des fonds du FUP et du FSE (Fonds Social Européen) - les actions de formation mises en œuvre dans les entreprises de la Plasturgie dès lors qu'elles s'inscrivent dans **l'un des 3 axes prioritaires suivants :**

• Qualifier les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi

L'objectif ? Permettre aux salariés les plus fragilisés de préparer, dans le cadre de **périodes de professionnalisation**, une qualification :

- validée par un diplôme ou un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

Ces actions concernent exclusivement les salariés :

- justifiant au plus d'une qualification de niveau Brevet des collèges, Certificat de formation générale, CAP ou BEP ;
- ou occupant un poste de travail correspondant à l'un de ces niveaux, même si leur formation initiale est d'un niveau supérieur.

Avec une **priorité accordée aux salariés des TPE et PME.**

• Former les salariés pendant le chômage partiel

Il s'agit de soutenir les actions de formation des salariés en chômage partiel. Dans ce cadre, les formations se dérouleront pendant les périodes de chômage partiel, c'est-à-dire **hors temps de travail**. Deux dispositifs sont mobilisés : le DIF et le plan de formation.

• Favoriser le retour à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique

Sont visées les actions destinées aux demandeurs d'emploi ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou, dans certains bassins d'emploi, à un contrat de transition professionnelle (CTP). Et ce, afin de réaliser une formation propre à favoriser leur retour rapide à l'emploi au sein de notre secteur. Les actions sont prescrites dans le cadre d'un « Plan d'Action Concerté », par le référent Pôle emploi en lien avec le demandeur d'emploi.

Un calendrier à respecter Toutes les actions de formation devront être engagées **avant le 31 décembre 2009** et seront prises en compte pour la partie réalisée avant le 30 avril 2010.

En savoir plus ? Contactez votre Délégué Régional

Brèves

ÉVALUATIONS ET TESTS À DISTANCE AVEC FORMATIONS SUR MESURE OU CQP À LA CLÉ : UNE DÉMARCHE INNOVANTE ET SÉCURISÉE

De quoi s'agit-il ? Le dispositif EapP (Evaluation des acquis professionnels de la Plasturgie) permet aux salariés expérimentés d'obtenir directement un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou de suivre une formation réduite aux seuls modules nécessaires. Ce dispositif est adapté à 6 techniques de niveau CQO1 : Composites Groupe A (moulage sous vide, contact ou par coulée, projection simultanée), Extrusion Filière Plate, Extrusion-Soufflage, Extrusion Tubes & Profils, Injection ou Thermoformage.

Le parcours se déroule en **3 étapes :**

- 1 - l'évaluation des salariés sur leur pratique en atelier par l'un des organismes de formation de la branche ;
- 2 - le test de positionnement : le salarié répond à des questions techniques sur un support informatique ;
- 3 - la préconisation, par un jury constitué de formateurs et de professionnels, d'une formation tenant compte de leurs acquis.



Application pratique lancée par le groupe Alliance Piscines

PLASTIFAF propose pour l'EapP Composites Groupe A, que le test informatisé (étape numéro 2) soit réalisé à distance via une connexion Internet sécurisée.

Le groupe Alliance Piscines - première marque française de fabrication de coques polyester (www.alliancepiscines.com) - a engagé dans cette démarche innovante 59 salariés répartis sur 5 sites de productions différents. Les résultats individuels aux épreuves de positionnement sont probants : un parcours de formation personnalisé ou une validation directe du CQP par le jury, selon les cas.

Quel financement ?

Les coûts des évaluations pratiques sont pris en charge par PLASTIFAF. Les frais de formation font appel à un multi-financement des dispositifs gérés par PLASTIFAF : plan de formation, période de professionnalisation et DIF.

En savoir plus ? Contactez votre Délégué Régional